

Sicher führen. Klar handeln. Wirksam schützen.

KRISENINTERVENTION & AUFARBEITUNG

Krisen warten nicht.

Ob Konflikte, Gewaltvorfälle oder akute Belastungen

Wirksame Krisenintervention heißt: Klarheit, Struktur und
Sicherheit für alle Beteiligten.



Was erwartet Sie?

Willkommen

Warum Schutz vor Gewalt kein Nischenthema ist – und was dieses Whitepaper Ihnen bietet.

3

Was ist Krisenintervention?

Wir erklären was das bedeutet.

4

Was ist interpersonale Gewalt?

Von psychischer über sexualisierte bis hin zu struktureller Gewalt – mit Beispielen aus der Praxis.

5

Begriffs-Check: Konfliktmanagement, Beschwerdemanagement, Krisenintervention?

Was hinter den Buzzwords steckt – und warum Klarheit schützt.

7

Unsere Angebote im Überblick - 4 Säulen

Von Risikoanalyse bis Krisenintervention – was wir für Sie tun können, konkret und passgenau.

8

Ihre externe Fachstelle für Krisenintervention & Trauma(fach)beratung

Eine unabhängige Anlaufstelle für Unternehmen und Organisationen

12

Organisations-Check: Wo stehen Sie heute?

Nutzen Sie diese Checkliste, um Ihr Unternehmen systematisch zu reflektieren.

17

Das sind wir - Strategisch denken, menschlich handeln

Beratung und Begleitung mit Tiefe: fundiert, systematisch und getragen von einem wertorientierten Ansatz.

19



KRISEN SIND KEIN AUSNAHMEZUSTAND – SIE SIND TEIL DER REALITÄT.

Nähe, Vertrauen, Zusammenarbeit – all das prägt den Alltag in Organisationen und Gemeinschaften. Ob im Unternehmen, im Sport, in Kultureinrichtungen, Bildungseinrichtungen oder in der Kinder- und Jugendarbeit:

Überall, wo Menschen zusammenarbeiten, entstehen sensible Momente.

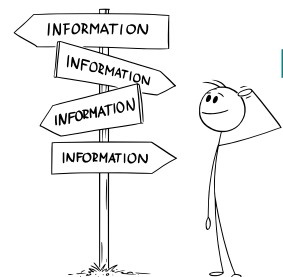
Studien zeigen: Konflikte, Grenzverletzungen, Abhängigkeiten und Machtungleichgewichte kommen in nahezu allen Kontexten vor – unabhängig von Größe, Branche oder Auftrag einer Organisation.

Krisenintervention ist dabei kein Ausnahmeinstrument für den seltenen Ernstfall, sondern eine grundlegende Verantwortung jeder Organisation. Denn Leitungspersonen, Teams und Strukturen müssen nicht nur den Alltag gestalten, sondern auch dann handlungsfähig bleiben, wenn Situationen eskalieren – oder sich schleichend zu einer Krise entwickeln.

In diesem Spannungsfeld aus Erwartungen, Leistungsdruck, Hierarchien und gruppendynamischen Prozessen entstehen Situationen, die professionell begleitet werden müssen. Akute Krisen erfordern entschlossenes, strukturiertes Handeln – und eine Vorbereitung, die weit vor dem ersten Vorfall beginnt.

Dieses Whitepaper unterstützt Sie dabei, Krisenintervention strukturell zu denken – und praktisch umzusetzen:

- mit einem fachlich fundierten Blick auf die Rolle Ihrer Organisation als Arbeitgeber, Träger oder Verein
- mit Impulsen für klare Abläufe, handlungsfähige Krisenteams und wirksame Beschwerde- und Meldestrukturen
- mit konkreten Angeboten für Analyse, Beratung, Fortbildung und nachhaltige Verankerung



WIKIKOMMEN



WAS IST KRISENINTERVENTION?

Alles beginnt mit einer Meldung.

Eine betroffene Person, eine Kollegin, ein*e Trainer*in, ein Elternteil oder eine externe Stelle wendet sich an Ihre Organisation – mit einer Beobachtung, einem Verdacht oder einer konkreten Schilderung.

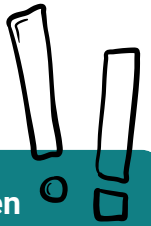
Ab diesem Moment zählt jede Entscheidung, jede Stunde und jeder Kommunikationsschritt.

Krisenintervention ist der strukturierte, fachlich fundierte Umgang mit Situationen, die das Gleichgewicht einer Organisation, eines Teams oder einzelner Personen akut bedrohen.

Sie beginnt nicht erst, wenn ein Vorfall eskaliert – sondern umfasst auch vorbereitende Strukturen, die sicherstellen, dass im Ernstfall schnell, klar und wirksam gehandelt werden kann.

Ziele der Krisenintervention

- Schutz der betroffenen Personen – körperlich, psychisch und sozial
- Wahrung der Handlungsfähigkeit der Organisation in einer belastenden Situation
- Klare Orientierung durch transparente Abläufe und Entscheidungswege
- Begrenzung von Schäden – rechtlich, organisatorisch, kulturell und finanziell
- Lernen aus der Krise, um zukünftige Risiken zu minimieren



Abgrenzung zu anderen Bereichen

- **Prävention:** schafft Strukturen, um Risiken zu vermeiden
- **Beschwerde- und Meldemanagement:** ermöglicht die Aufnahme und Bearbeitung von Hinweisen
- **Krisenintervention:** greift, wenn eine akute, potenziell eskalierende Situation sofortiges Handeln erfordert – und verbindet dabei Schutz, Struktur und Kommunikation

Typische Auslöser für Krisenintervention

- Akute Verdachtsfälle von interpersonaler Gewalt
- Eskalierte Konflikte im Team oder zwischen Führung und Mitarbeitenden
- Öffentliche Anschuldigungen oder mediale Berichterstattung
- Strukturelle Fehlentwicklungen, die sofortiges Eingreifen erfordern
- Plötzliche externe Ereignisse mit internen Auswirkungen



WAS IST INTERPERSONALE GEWALT?

Mehr als ein rauer Umgangston. Gewalt hat viele Gesichter.

Grenzverletzungen und interpersonale Gewalt zeigen sich nicht immer laut.

Oft geschehen sie leise – in Alltagsinteraktionen, impliziten Machtstrukturen oder unausgesprochenen Abhängigkeiten.

Sie meinen gezielte oder wiederholte Verhaltensweisen, durch die Menschen psychisch, körperlich oder sexualisiert verletzt, kontrolliert oder entwertet werden.

Ob offen oder subtil, direkt oder strukturell, einmalig oder systematisch – interpersonale Gewalt untergräbt Beziehungen, Vertrauen und letztlich die gesamte Kultur einer Organisation.

Formen interpersonaler Gewalt

Psychische Gewalt

- Abwertungen, Demütigungen, Schuldzuweisungen
- Mobbing, Ausgrenzung, „Gaslighting“
- Kontrollverhalten, Einschüchterung, emotionale Erpressung
- Androhung von Konsequenzen ohne sachliche Grundlage
- Permanente Kritik oder Herabwürdigung

Körperliche Gewalt

- Schubsen, Stoßen, Festhalten
- Körperliche Übergriffe bei Streitigkeiten

- „Erzieherische“ Berührungen (z. B. in Ausbildungskontexten)
- Gewaltandrohungen

Hinweis: Auch körperliche Gewalt kann – abhängig vom Kontext – meldepflichtig sein (z. B. nach Arbeits- oder Unfallversicherungsvorschriften).

Sexualisierte Gewalt

- Anzügliche Kommentare, sexistische Witze
- Unerwünschte Berührungen
- Exhibitionismus, Nötigung, sexuelle Übergriffe
- Machtmissbrauch im Kontext von Abhängigkeit, z. B. bei Befristungen oder Leistungs- & Prüfungssituationen

Strukturelle Gewalt

- Systematische Benachteiligung (z. B. durch Machtungleichgewichte, Intransparenz, fehlende Verfahren)
- Ignorieren oder Bagatellisieren von Beschwerden
- Druck durch Hierarchien oder unrealistische Leistungserwartung
- Fehlende Schutzkonzepte, unklare Meldewege oder unzugängliche Beschwerdestrukturen

FACHLICH FUNDIERT. STRUKTURIERT GEDACHT. UMSETZBAR IM ALLTAG – NICHT NUR AUF DEM PAPIER.

Wirksame Krisenintervention gelingt nicht durch Einzelaktionen oder lose Absprachen.

Was es braucht, ist ein abgestimmtes Interventionskonzept – mit klar definierten Rollen, transparenten Kommunikationswegen und handlungsfähigen Strukturen.

Drei Grundpfeiler jeder wirksamen Krisenintervention

Professionalität

Krisenintervention braucht klare Abläufe, Haltung und konsequente Umsetzung – nicht nur gute Vorsätze.

Vertraulichkeit

Nur ein geschützter Rahmen schafft Vertrauen, damit sich Menschen melden und Verantwortung übernommen wird.

Volle Unterstützung

Wirksame Krisenintervention basiert auf klaren Zielen, festen Zuständigkeiten und abgestimmten Prozessen.



BEGRIFFS-CHECK: KONFLIKTMANAGEMENT, BESCHWERDEMANAGEMENT, KRISENINTERVENTION?

Viele Begriffe. Ein Ziel: Schutz wirksam machen.

Wenn Organisationen Strukturen für den Umgang mit Spannungen, Vorfällen und Krisen aufbauen, tauchen oft ähnliche Begriffe auf.

Sie werden im Alltag gern in einen Topf geworfen – verfolgen jedoch unterschiedliche Ziele.

Was ist Konfliktmanagement?

Konfliktmanagement umfasst Strategien und Verfahren, um Spannungen, Meinungsverschiedenheiten oder Eskalationen frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und konstruktiv zu lösen.

Ziel ist es, Konflikte gar nicht erst zur Krise werden zu lassen. Es kann moderierte Gespräche, Mediation, Teamentwicklungsmaßnahmen oder strukturelle Anpassungen umfassen.

Was ist Beschwerdemanagement?

Beschwerdemanagement ist der strukturierte Prozess, über den Hinweise, Beschwerden oder Meldungen aufgenommen, geprüft und bearbeitet werden.

Es stellt sicher, dass Anliegen dokumentiert, bewertet und nachvollziehbar beantwortet werden – unabhängig davon, ob es sich um interne Konflikte, Diskriminierung, Gewaltvorwürfe oder andere Themen handelt.

Was ist Krisenintervention?

Krisenintervention greift, wenn eine Situation akut und potenziell eskalierend ist – etwa bei Vorfällen interpersonaler Gewalt, gravierenden Konflikten, öffentlichen Anschuldigungen oder plötzlichen Strukturkrisen.

Ziel ist es, Betroffene zu schützen, die Handlungsfähigkeit der Organisation zu sichern und Risiken schnell und wirksam zu begrenzen. Krisenintervention arbeitet nach klaren Abläufen und definierten Entscheidungswegen – oft in enger Abstimmung mit Leitung, Krisenteam und externen Fachstellen.

IHRE EXTERNE FACHSTELLE FÜR KRISEN- INTERVENTION & TRAUMA(FACH)BERATUNG

Vertraulich. Flexibel. Fachlich.

Viele Organisationen haben Schutzstrukturen geschaffen. Was oft fehlt, ist ein neutraler Ort für Entlastung, Reflexion und fachliche Einschätzung, wenn es konkret wird.

Unsere externe Fachstelle bietet genau das: eine unabhängige Anlaufstelle für Unternehmen und Organisationen – flexibel, erfahren und mit einem klaren Blick von außen.

Unser Angebot im Überblick

Krisenintervention & Fallberatung

- Schnelle, fachliche Unterstützung in Akutsituationen
- Fallbesprechung und strukturierte Einschätzung
- Gesprächsvor- und -nachbereitung mit Betroffenen oder Führungskräften
- Reaktionszeit in der Regel innerhalb von 24–48 Stunden

Kollegiale Beratung, Supervision & Trauma(fach)beratung

- Geschützter Rahmen für Austausch in Krisenteams und Leitungsgremien
- Reflexion von Entscheidungsoptionen
- Umgang mit Belastungen im Krisenverlauf
- Orientierungsgespräch für Betroffene: Stabilisierung, Entlastung, Weitervermittlung

> 18 Jahre
Erfahrung

1.880 +
Seminare,
Beratungen,
Prozesse

22.000 +
Menschen
erreicht

Ihr Vorteil als Organisation



Interdisziplinär & vernetzt: Wir arbeiten mit erfahrenen Trainer:innen, Supervisor:innen, Jurist*innen und Fachberatungsstellen.



Verbindlich & auf Augenhöhe: Wir begleiten – wir setzen nicht um, was nicht passt. Beteiligung und Klarheit stehen bei uns im Mittelpunkt.



Unabhängig: neutrale Fachstelle außerhalb der internen Strukturen



Begleitung, die bleibt: Vom ersten Impuls bis zur nachhaltigen Verankerung

UNSER ANGEBOT IM ÜBERBLICK

Wir begleiten Organisationen dabei, Krisen nicht nur zu bewältigen, sondern ihnen strukturiert vorzubeugen, im Ernstfall handlungsfähig zu bleiben und Erfahrungen nachhaltig in die Organisationskultur zurückzuführen – mit Expertise, klaren Prozessen und Haltung.

Unser Angebot gliedert sich in vier strategische Leistungsbereiche:

1. Strategische & fallbezogene Beratung

Für Organisationen, die im Ernstfall nicht improvisieren – sondern handeln.

- ✓ **Akute Krisen- und Fallberatung** – 24–48h Reaktionszeit, fachliche Ersteinschätzung, Handlungsempfehlungen, Begleitung von Leitung und Krisenteam
- ✓ **Retainermodelle** – Fortlaufende Prozessbegleitung, strategische Beratung, Schnittstellenarbeit mit externen Fachstellen
- ✓ **Kollegiale Beratung & Supervision** – Für Ansprechpersonen, Krisenteams, Führungskräfte
- ✓ **Trauma(fach)beratung** – Traumasesensible Einschätzung und Unterstützung in Fall- und Prozessführung

2. Schulung & Qualifizierung

Für Teams, Führungskräfte und Organisationen – praxisnah, reflexiv, wirksam in der Krise

- ✓ **Fachvorträge, Grundlagenseminare & Aufbaumodule** – Für mehr Bewusstsein, Wissen und Handlungssicherheit – zielgruppenspezifisch
- ✓ **Ansprechperson im Krisenfall** – Rolle, Aufgaben, Gesprächsführung, Dokumentation & Krisenintervention in der Praxis
- ✓ **E-Learning & Online-Akademie** – Ortsunabhängige Fortbildungsangebote – jederzeit verfügbar, auch als On-Boarding Möglichkeit
- ✓ **Traumasesensible Gesprächsführung** – Grundlagen psychotraumatologischer Dynamiken, sichere Sprache, praktische Übungen

3. Präventive Struktur- & Prozessentwicklung

Im Ernstfall zählt das Wie – wir schaffen klare Abläufe und verlässliche Strukturen.



Erstellung & Implementierung von Kriseninterventionsplänen – Entwicklung, Implementierung, Integration ins Schutzkonzept



Entwicklung & Optimierung von Beschwerdemechanismen – Aufbau vertrauenswürdiger Meldewege, Prozessdefinition, Dokumentationsstandards



Reflexionsprozesse, Fallberatung & Supervision – Individuelle oder teambezogene Begleitung nach belastenden Situationen



Krisensimulation & Planspiele – Training von Entscheidungsfähigkeit unter Zeitdruck, Feedback und Optimierung

4. Reflexion, Aufarbeitung & Qualitätssicherung

Für Menschen, die Verantwortung tragen – und aus Krisen Zukunft machen



Aufarbeitung von Fällen – strukturierte Analyse von Abläufen, Entscheidungen und Kommunikation



Reflexion mit Beteiligten – moderierte Rückschau mit Teams, Leitung, Gremien oder betroffenen Gruppen



Lessons-Learned-Workshops – Erkenntnisse aus der Krise in konkrete Verbesserungen umsetzen



Evaluation bestehender Strukturen – Wirksamkeitsanalyse, Risiko- und Potenzialbewertung



Langfristige Begleitung – regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung von Krisen- und Beschwerdeprozessen



SÄULE 1 STRATEGISCHE & FALLBEZOGENE BERATUNG

Für Organisationen, die im Ernstfall nicht improvisieren – sondern strukturiert vorgehen möchten.

Erst- & Fallberatung

Unterstützung innerhalb von 24–48 Stunden
– telefonisch, online oder vor Ort.

- Einschätzung der Situation und möglicher Risiken
- Entwicklung passender Handlungsschritte im Rahmen Ihrer Strukturen
- Abstimmung mit internen Entscheidungsträgern

Kontinuierliche Krisenbegleitung

Ein verlässlicher Rahmen, um in sensiblen Phasen fachliche Unterstützung abrufen zu können.

- Begleitung vom ersten Hinweis bis zum Abschluss des Prozesses
- Unterstützung bei der Koordination mit internen und externen Stellen
- Gemeinsame Reflexion und Anpassung von Vorgehensweisen

Kollegiale Beratung & Supervision

Geschützter Rahmen für Austausch und Reflexion in Krisenteams, Ansprechpersonen und Führungskräften.

- Besprechen von Entscheidungsoptionen
- Umgang mit Belastungen im Krisenverlauf
- Qualitätssicherung der internen Abläufe
- Stärkung persönlicher Ressourcen, um auch in zukünftigen Krisen handlungsfähig und belastbar zu bleiben

Trauma(fach)beratung

Unterstützung bei akuten Belastungssituationen – sowohl beratend für Fach- und Leitungspersonen als auch direkt für betroffene Personen.

- Fachliche Beratung zu traumasensiblen Vorgehen, Gesprächsvorbereitung und Schutzmaßnahmen im Prozess
- Direkte Beratung für Betroffene mit stabilisierendem Fokus, Orientierung und kurzfristigen Entlastungsstrategien



SÄULE 2 SCHULUNG & QUALIFIZIERUNG

Zielgruppenspezifische Formate, die Wissen vermitteln, Handlungssicherheit geben und auf die Anforderungen Ihrer Organisation zugeschnitten sind.

Fachvorträge, Grundlagenseminare & Aufbaumodul

Für mehr Bewusstsein, Wissen und Handlungssicherheit.

- Inhalte zugeschnitten auf Branche, Zielgruppe und bestehende Strukturen
- Verbindung von Fachinput, Praxisbeispielen und interaktiven Elementen
- Vertiefungsthemen für spezifische Rollen und Verantwortlichkeiten

Beispiele:

- Grundlagen der Krisenintervention – Ablauf, Rollen und Entscheidungswege
- Verantwortung von Führungskräften im Krisenfall
- Melde- und Beschwerdesysteme wirksam nutzen
- Vorbereitung und Durchführung herausfordernder Gespräche
- Prävention von Sekundärtraumatisierungen im Krisenteam
- Traumaspezifische Themen



SCAN ME

Fortbildung zur Ansprechperson im Krisenfall

Klare Rolle, sichere Gesprächsführung und strukturierte Abläufe für den Ernstfall.

Die Schulung vermittelt Ansprechpersonen das nötige Wissen, um Meldungen aufzunehmen, erste Schritte einzuleiten und mit internen wie externen Stellen zusammenzuarbeiten.

Inhalte:

- Rollen- und Aufgabenklärung, Abgrenzung zu anderen Funktionen
- Schnittstellenarbeit mit Führung, Krisenteam und Fachstellen
- Gesprächsführung mit Betroffenen, Beschuldigten und Dritten
- Dokumentation und datenschutzkonformes Vorgehen
- Grundlagen einer strukturierten Krisenintervention

E-Learning & Online-Akademie

Ortsunabhängige Fortbildungsangebote – jederzeit verfügbar, auch für Onboarding-Prozesse.

- Digitale Module für Grundlagen und Vertiefungen
- Flexible Nutzung für Einzelpersonen oder ganze Teams

Integration in bestehende Fortbildungs- und Schulungspläne

COMING SOON



SÄULE 3 PRÄVENTIVE STRUKTUR- & PROZESSENTWICKLUNG

Im Ernstfall zählt das Wie – wir schaffen klare Abläufe und verlässliche Strukturen.

Wir entwickeln und optimieren präventive Strukturen, die im Krisenfall Orientierung geben und danach eine professionelle Aufarbeitung ermöglichen.

Kriseninterventionspläne

Maßgeschneiderte Abläufe für Ihre Organisation – praxisnah und realistisch umsetzbar.

- Entwicklung und Implementierung klarer Interventionswege
- Integration in bestehende Schutz- und Organisationskonzepte
- Festlegung von Rollen, Zuständigkeiten und Kommunikationswegen

Beschwerdemechanismen

Aufbau und Optimierung vertrauenswürdiger Meldesysteme.

- Entwicklung klarer, zugänglicher Meldewege
- Definition von Prozessen und Dokumentationsstandards
- Sicherstellung von Vertraulichkeit und Transparenz

Reflexionsprozesse, Fallberatung & Supervision

Begleitung von präventiven Maßnahmen und herausfordernden Situationen – individuell oder im Team.

- Fachliche Rückschau auf Abläufe und Entscheidungen
- Unterstützung bei der emotionalen Verarbeitung
- Ableitung von strukturellen Verbesserungen

Krisensimulation & Planspiele

Training von Entscheidungsfähigkeit unter realistischen Bedingungen.

- Durchspielen relevanter Szenarien
- Üben von Entscheidungsprozessen unter Zeitdruck
- Feedback und Optimierung der Abläufe



SÄULE 4 REFLEXION, AUFARBEITUNG & QUALITÄTSSICHERUNG

Damit aus akuten Belastungen langfristige Lernprozesse werden, braucht es geschützte Räume für Reflexion, professionelle Aufarbeitung und eine verlässliche Qualitätssicherung.

Reflexion & Aufbereitung

Reflexion bedeutet, Erfahrungen nicht nur zu dokumentieren, sondern bewusst daraus zu lernen.

- Moderierte Reflexion mit Teams, Leitung oder Gremien
- Strukturiertes Reflektieren von Abläufen, Entscheidungen und Kommunikationswegen
- Beteiligung relevanter Personengruppen – Betroffene, Verantwortliche, Mitarbeitende
- Fachliche Einordnung und Empfehlungen für nächste Schritte

Qualitätssicherung

Aus Krisen zu lernen bedeutet, Strukturen regelmäßig zu überprüfen und anzupassen.

- Lessons-Learned-Workshops: Erkenntnisse aus Krisen in Verbesserungen überführen
- Evaluation bestehender Strukturen: Analyse von Wirksamkeit, Risiken und Potenzialen
- Regelmäßige Begleitung: Überprüfung und Weiterentwicklung von Krisen- und Beschwerdeprozessen

Aufarbeitung von Vorfällen

Aufarbeitung bedeutet mehr als eine interne Klärung. Sie stellt Transparenz, Beteiligung und Verantwortung in den Mittelpunkt. Ziel ist, den Betroffenen Gehör zu verschaffen, institutionelles Lernen zu ermöglichen und strukturelle Veränderungen einzuleiten.

- Betroffenenorientierung: Sicherstellung, dass Erfahrungen und Perspektiven von Betroffenen gehört und berücksichtigt werden
- Transparenz & Dokumentation: Nachvollziehbare Darstellung von Abläufen, Entscheidungen und Kommunikationswegen
- Verantwortungsklä rung: Analyse von Rollen, Zuständigkeiten und möglichem Fehlverhalten
- Strukturelle Dimension: Analyse institutioneller Rahmenbedingungen, die Vorfälle ermöglicht oder begünstigt haben
- Moderation: Beteiligung unterschiedlicher Gruppen (Betroffene, Leitung, Fachstellen) in einem geschützten Rahmen
- Konsequenzen & Prävention: Ableitung konkreter Maßnahmen für die Zukunft



Und jetzt?

Aus Konzept wird Praxis

Die vier Säulen bilden das Fundament einer professionellen Krisenintervention – klar strukturiert, praxisnah und individuell anpassbar.

Alle Angebote sind modular buchbar und können einzeln oder als Gesamtprozess umgesetzt werden – je nach Ziel, Ressourcen und Ausgangslage.

Womit beginnen?

Erfahrungsgemäß starten viele Organisationen mit einer externen Fachstelle für Krisenintervention oder mit der Erstellung eines Kriseninterventionsplans.

Beides schafft Sicherheit für den Ernstfall, entlastet Entscheidungsträger und bildet eine solide Grundlage für alle weiteren Schritte.

Vorteil:

Sie entscheiden, wo Sie starten – ob bei einem einzelnen Modul, einem klar definierten Sicherheitsrahmen oder als strukturierter Gesamtprozess.

So bleiben Sie flexibel und setzen genau dort an, wo es für Ihre Organisation am wichtigsten ist.



So nutzen unsere Kunden das Modell

- **Einzelmaßnahmen:** punktuelle Unterstützung, z. B. akute Fallberatung, Schulung oder Reflexionsprozess
- **Einstieg mit Überblick:** Analyse bestehender Strukturen & Risikoabschätzung zur Standortbestimmung
- **Gezielte Vertiefung:** Auswahl einzelner Bausteine je nach Bedarf (z. B. Schulung für Ansprechpersonen, Krisensimulation, traumasensible Gesprächsführung)
- **Strategischer Gesamtprozess:** Umsetzung aller vier Säulen für ein professionelles Krisenmanagement und nachhaltige Strukturen
- **Kontinuierliche Begleitung (Retainer-Modell):** fortlaufende Beratung, regelmäßige Supervision und fachliche Sparringspartner – damit Ihre Strukturen auch in Zukunft belastbar bleiben
- **Externe Fachstelle:** neutrale Anlaufstelle für Krisenintervention, Fallberatung und Trauma(fach)beratung – unabhängig, vertraulich, professionell

KRISENINTERVENTION - UNSER MODELL

Lageanalyse & Ersteinschätzung

schnelle Klärung von
Situation, Risiken und
Handlungsoptionen

Melde- & Beschwerde- systeme

sichere, vertrauliche und
zugängliche Wege für
Hinweise und Meldungen

Krisenteams & Zuständigkeiten

klare Rollen,
Entscheidungswege und
Kommunikations-
strukturen

Interventions- & Handlungsschritte

strukturierte Abläufe für
Schutz, Kommunikation
und Dokumentation

Reflexion

moderierte Rückschau
mit Beteiligten,
Auswertung der Abläufe

Aufarbeitung

tiefergehende Analyse,
strukturelle Anpassungen
und kulturelle Integration

Schutz- konzept

nachhaltige Verankerung
in Prävention, Schulung
und Organisationskultur



ORGANISATIONS-CHECK: WO STEHEN SIE HEUTE?

Nutzen Sie diese Checkliste, um Ihre Organisation systematisch zu reflektieren. Markieren Sie für jede Frage, ob Sie hier gut aufgestellt sind oder Handlungsbedarf besteht:

Konflikte, Grenzverletzungen & Gewalt

- Gibt es eine gemeinsame Definition von Konflikt, Grenzverletzung, Machtmissbrauch und Gewalt?
- Wissen Führungskräfte, wie sie Konflikte frühzeitig erkennen und moderieren können?
- Gibt es klare Kriterien, ab wann ein Konflikt zur Grenzverletzung wird?
- Sind alle Ebenen sensibilisiert für Machtasymmetrien und deren Risiken?
- Gibt es eine Kultur, in der über problematische Dynamiken offen gesprochen werden kann?
- Werden Betroffene von Gewalt oder Grenzverletzungen aktiv unterstützt?

Prävention: Strukturen & Schulungen

- Sind Verhaltensleitlinien definiert und kommuniziert?
- Werden alle Mitarbeitenden regelmäßig zu Prävention und Schutz geschult?
- Werden Führungskräfte regelmäßig zu ihrer Vorbildrolle und Verantwortung geschult?
- Ist Prävention in Personal-Prozesse wie Onboarding und Mitarbeitergespräche integriert?
- Gibt es regelmäßig Risikoanalysen, um Schwachstellen im Unternehmen zu identifizieren?
- Werden Awareness-Kampagnen oder interne Kommunikation genutzt, um das Thema sichtbar zu machen?
- Sind alle Mitarbeitenden über Meldewege und Ansprechpersonen informiert?
- Werden externe Fachstellen in die Präventionsstrategie eingebunden?



ORGANISATIONS-CHECK: WO STEHEN SIE HEUTE?

Intervention: Sicher handeln im Ernstfall

- Sind interne Meldewege klar definiert und für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?
- Gibt es externe Ansprechstellen (z. B. Ombudsperson, Fachberatung), an die sich Betroffene wenden können?
- Sind alle Führungskräfte und Ansprechpersonen im Umgang mit Meldungen geschult (rechtlich, emotional, kommunikativ)?
- Gibt es ein Verfahren zur anonymen Meldung von Vorfällen?
- Wird regelmäßig überprüft, ob die bestehenden Meldewege tatsächlich genutzt werden?
- Sind die Abläufe für die Bearbeitung von Beschwerden transparent und nachvollziehbar dokumentiert?
- Werden Betroffene während und nach dem Beschwerdeverfahren aktiv unterstützt (z. B. durch Begleitung, Schutzmaßnahmen)?
- Gibt es einen Notfallplan für akute Situationen, um schnell und professionell reagieren zu können?

Führung & Organisationskultur

- Werden Führungskräfte für ihre Schutzrolle sensibilisiert?
- Ist Fehlverhalten von Führungskräften ebenfalls adressiert?
- Gibt es Räume für Teamreflexion zu Umgang und Grenzen?
- Wird die Organisationskultur regelmäßig auf Risiken überprüft?
- Sind Werte wie Respekt, Vertrauen und Verantwortungsübernahme fest in der Führungsleitlinie verankert?
- Gibt es einen festen Prozess, um Führungskräfte im Umgang mit Konflikten und Machtasymmetrien zu stärken?

WER WIR SIND

Was uns auszeichnet

- ✓ **Ganzheitlicher Ansatz:** Prävention, Intervention und Aufarbeitung greifen bei uns ineinander.
- ✓ **Fachlich fundiert:** Unsere Konzepte verbinden systemische & psychodynamische Organisationsberatung, psychologische Expertise und rechtliche Standards.
- ✓ **Praxisnah & umsetzbar:** Wir denken nicht in Papieren, sondern in Prozessen – abgestimmt auf Ihr Unternehmen.
- ✓ **Maßgeschneiderte Formate:** Ob Grundlagenworkshop, Krisenintervention oder Schutzkonzeptentwicklung – wir arbeiten passgenau.
- ✓ **Klare Sprache statt Floskeln:** Auch komplexe Themen machen wir zugänglich – für alle Ebenen des Unternehmens.

> 18 Jahre
Erfahrung

1.880 +
Seminare,
Beratungen,
Prozesse

22.000 +
Menschen
erreicht

Unsere Zusammenarbeit

- ✓ **Interdisziplinär & vernetzt:** Wir arbeiten mit erfahrenen Trainer:innen, Supervisor:innen, Jurist*innen und Fachberatungsstellen.
- ✓ **Verbindlich & auf Augenhöhe:** Wir begleiten – wir setzen nicht um, was nicht passt. Beteiligung und Klarheit stehen bei uns im Mittelpunkt.
- ✓ **Schnittstelle zwischen Wissenschaft & Praxis:** Wir verstehen Unternehmen – und bringen das Wissen aus 1800+ Beratungsprozessen mit.
- ✓ **Begleitung, die bleibt:** Vom ersten Impuls bis zur nachhaltigen Verankerung – wir denken mit, auch nach dem Workshop.

HALTUNG. STRUKTUR. VERÄNDERUNG.



Verantwortung. Vertrauen. Wandel.

Mandy Owczarzak

Geschäftsführerin | Organisations- & Unternehmensberaterin | Supervisorin (DGSv) | Coach | Trauma(fach)beraterin | Sportwissenschaftlerin

Gründerin von Schutz vor Gewalt – MO Beratung & Supervision | Beratungs- und Fortbildungsinstitut für Gewaltprävention.

Seit über 18 Jahren begleitet Mandy Owczarzak Organisationen dabei, Verantwortung zu übernehmen und Strukturen zu schaffen, die wirksam schützen. Ihre Arbeit verbindet systemisch-psychodynamische Organisationsberatung, psychologische Expertise und langjährige Erfahrung in der Prävention von und Intervention bei interpersonaler Gewalt.

Dabei unterstützt Sie z. B. Unternehmen, Hochschulen, Verbände und Bildungseinrichtungen, die nicht länger abwarten, sondern professionelle Lösungen für komplexe Herausforderungen entwickeln wollen. Dabei geht es nicht um Standardlösungen, sondern um passgenaue Konzepte, die Haltung, Struktur und gelebte Praxis miteinander verbinden.

Strukturiert. Klar. Und mit Blick für das Wesentliche.

Lara Winnenberg

Beraterin & Referentin für Prävention und Schutzkonzepte

Lara Winneberg ist Beraterin und Referentin bei Schutz vor Gewalt – MO Beratung & Supervision. Mit ihrer sportwissenschaftlichen Expertise und ihrem Schwerpunkt auf Prävention und Kinderschutz unterstützt sie Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen dabei, wirksame Schutzstrukturen zu entwickeln und nachhaltig zu verankern.

In Schulungen, Workshops und Beratungen vermittelt sie praxisnahes Wissen und begleitet Organisationen auf dem Weg zu mehr Sicherheit und Handlungssicherheit. Darüber hinaus bringt Lara ihre Erfahrung auch in strategische Themen wie den Ausbau von Schutzkonzepten und die Stärkung von Unternehmenskulturen ein.



UNSER TEAM

Expertise, Haltung und Engagement für wirksamen Schutz.



Sabine Cassel-Brischke

Organisationsberaterin, Coach, HR-Expertin

Sabine Cassel-Brischke bringt umfassende Erfahrung in der Führungskräfteberatung und Organisationsentwicklung mit. Mit über 13 Jahren Tätigkeit in großen diakonischen Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen setzt sie sich gezielt für faire, respektvolle und faire Arbeitsstrukturen ein. Ihr Fokus liegt auf der Förderung eines wertschätzenden Arbeitsumfelds, in dem Benachteiligung vermieden und Gleichbehandlung sichergestellt wird.

Dr. Cornelius Birr

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Strafrecht & Kooperationspartner

Dr. Cornelius Birr ist seit mehr als 15 Jahren als Rechtsanwalt in den Bereichen Strafrecht und Arbeitsrecht tätig. Er vertritt und berät in diesen Bereichen Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen. Durch seine langjährige Erfahrung in der Hochschullehre verfolgt er einen interdisziplinären Ansatz, der die Erkenntnisse von Rechtspsychologie und Kriminologie im Rahmen der Rechtsberatung zur Gewaltprävention miteinbezieht.





Dieses Whitepaper soll Orientierung geben, Klarheit schaffen und zur aktiven Auseinandersetzung mit dem Thema Schutz vor interpersonaler Gewalt beitragen.

Wenn Sie weiterdenken, weitergehen oder gemeinsam Strukturen entwickeln möchten – wir sind da.

Impressum

Mandy Owczarzak

Schutz vor Gewalt – MO Beratung & Supervision

www.schutzvorgewalt.de/impressum



BLEIBEN WIR IN KONTAKT

Schutz vor Gewalt – MO Beratung & Supervision

Mandy Owczarzak

www.schutzvorgewalt.de

info@schutzvorgewalt.de